

## **PROPOSTA DE UM REFERENCIAL TEÓRICO PARA O ESTUDO DO RPST (I)**

### **PRIMEIRA PARTE: MODELOS TRADICIONAIS DE RPST E NOVAS ABORDAGENS**

Proposal of a theoretical framework to study Psychosocial Risks at Work (PSRW) (I)

First part: Traditional PSRW models and new approaches

Proposition de cadre théorique pour l'étude des RPST (I)

Première partie: Modèles traditionnels de RPST et nouvelles approches

Propuesta de marco teórico para estudiar los RPST (I)

Primera parte: Modelos tradicionales de RPST y nuevos enfoques

**Julio César Neffa<sup>1</sup>**

Investigador Superior del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas). Profesor en UNLP, UBA, UNNE y UNM

#### **Resumo**

Neste artigo revisamos os modelos tradicionais de análise dos riscos psicossociais (RPST) desenvolvidos a partir do conceito de estresse, proposto por H. Selye. Em seguida, são detalhados os conceitos teóricos que estão na base da nova abordagem dos riscos psicossociais no trabalho (RPST): o valor do trabalho humano, a lógica do modo de produção dominante, a evolução do processo de trabalho e a relação salarial. Por fim, assinalam-se as estreitas relações entre trabalho e saúde.

**Palavras-chave:** Trabalho; Modo de produção; Processos de trabalho; Relação salarial; Relações saúde-trabalho.

#### **Abstract**

In this paper we review the traditional models to address psychosocial risks at work (PSRW) that were developed from the concept of stress, proposed by H. Selye. Then, we detail the theoretical concepts that are at the foundation of the new approach to psychosocial risks at work (RPST): the value of human work, the logic that underlies the dominant mode of production, the evolution of the labour process and the wage relationship. Finally, we point out the close relationships that exist between work and health.

**Keywords:** Work; Mode of production; Labour processes; wage relationship; Work-health relationships.

#### **Résumé**

Dans cette contribution, on passe en revue les modèles traditionnels d'analyse des risques psychosociaux au travail (RPST) issus du concept de stress proposé par H. Selye. Ensuite, on détaille les concepts théoriques qui sont à la base de la nouvelle approche des risques psychosociaux au travail (RPST): la valeur du travail humain, la logique

<sup>1</sup> [julioceffa@gmail.com](mailto:julioceffa@gmail.com)

du mode de production dominant, l'évolution du procès de travail et du rapport salarial. Finalement, on signale les étroites relations entre le travail et la santé.

**Mots clés:** Travail; Mode de production; Procès de travail; Rapport salarial; Relations travail-santé.

---

### Resumen

En este artículo se pasa revista a los modelos tradicionales de análisis de los riesgos psicosociales (RPST) elaborados a partir del concepto de stress, propuesto por H. Selye. Luego, se detallan los conceptos teóricos que están en el fundamento del nuevo enfoque de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST): el valor del trabajo humano, la lógica del modo de producción dominante, la evolución del proceso de trabajo y de la relación salarial. Finalmente, se señalan las estrechas relaciones entre el trabajo y la salud.

**Palabras clave:** Trabajo; Modo de producción; Procesos de trabajo; Relación salarial; Relaciones trabajo-salud.

---

### Introducción

La problemática de la salud de los trabajadores ha evolucionado con fuerza desde comienzos del siglo XX. Anteriormente, su importancia había sido subestimada con relación a los dramas del desempleo, la debilidad de la legislación del trabajo y de los sistemas de protección social, los bajos salarios, la extrema pobreza de los asalariados y la inexistencia o clandestinidad de las organizaciones sindicales. La creación de la OIT en 1919 y su impulso para dictar normas (Convenios Internacionales y Recomendaciones) marcaron un punto de ruptura. El Convenio Internacional del Trabajo N° 1 estableció la jornada legal máxima de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales, que sirvió de base para todos los países. Y luego se adoptaron otros Convenios referidos a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en particular referido al cáncer cuando las investigaciones demostraron las consecuencias de la exposición a sustancias que habían sido utilizadas en muchas actividades sin reconocer el impacto de las mismas sobre la salud. Todas estas normas pusieron de relieve el impacto que los riesgos del medio ambiente de trabajo tenían sobre el cuerpo de los trabajadores.

El modo de desarrollo instaurado desde finales de la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los años 70 en los países capitalistas industrializados se caracterizó por un fuerte crecimiento basado en la industria, con elevadas tasas de inversión que impulsaron el crecimiento de la demanda, el empleo, las tasas de ganancias y los salarios, consolidando los sistemas de seguridad social. Este período es conocido como los “30 años gloriosos”.

Desde la crisis económica que se manifiesta a mediados de los años 1970, se toma conciencia de que la salud de los trabajadores estaba siendo vulnerada no solo por los riesgos del medio ambiente de trabajo, sino también por las condiciones de trabajo (la duración de la

jornada, el trabajo nocturno, la organización del trabajo, los sistemas de remuneración, la ausencia de ergonomía para adaptar el trabajo al trabajador, etc.). En la Conferencia de la OIT de 1974 se aprobó el informe del director general “Por un trabajo más humano”, y en 1976 se creó el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) dirigido a los países en vías de desarrollo y que dio lugar a muchas iniciativas progresistas en países de América Latina (Venezuela, Perú, Bolivia, Panamá, México, Cuba entre otros). En los países sometidos a dictaduras militares (Chile, Argentina, Brasil) no se permitió su aplicación.

Posteriormente, durante los años '80, las consignas del “Consenso de Washington” para hacer frente a la crisis económica internacional recomendaron reestructurar las economías de la mayoría de los países, implementando medidas tales como privatizaciones masivas, apertura del comercio exterior, desregulación de los mercados, reformas laborales y flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, reducción de los salarios reales. La lógica de producción y de acumulación se va transformando para introducir nuevas tecnologías, innovar en cuanto a procesos y productos, reducir los costos salariales y laborales dando lugar al aumento de las desigualdades.

Al mismo tiempo que aumentaba el desempleo, se introducían reformas laborales para debilitar los sindicatos y dar un mayor margen de autonomía a los empleadores en la gestión de la fuerza de trabajo. Las políticas orientadas a controlar la inflación reduciendo el déficit fiscal presionan hacia abajo el empleo público y sus salarios reales. La mundialización y la financiarización exacerbaban la competencia no solo dentro de cada país sino también entre países, generando restricciones para todas las empresas y organizaciones.

Todas estas dimensiones, que caracterizan lo que se llamó irónicamente “el segundo espíritu del capitalismo” –por oposición al “espíritu calvinista”– dieron lugar a una intensificación del trabajo, que se podría sintetizar de la siguiente manera: los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que generaban dolor y lesiones siguieron existiendo aunque más controlados, se redujeron las tasas de incidencia y de gravedad (por las políticas de prevención y gracias a la participación de los trabajadores), la carga física de trabajo disminuyó en el sector moderno de la economía gracias al uso de las nuevas tecnologías y de la ergonomía, pero al mismo tiempo se incrementaron de manera generalizada la carga psíquica (aspectos afectivos y relacionales) y mental, así como los multidimensionales factores de riesgo psicosociales que además de sufrimiento predisponían para contraer enfermedades.

Esta realidad se expandió como una “mancha de aceite” en todo el mundo de manera generalizada, aunque heterogénea y desigual, y comenzó a ser investigada en los países más

desarrollados, urgidos por las protestas de los trabajadores involucrados y por su impacto negativo sobre los presupuestos públicos de salud y seguridad social. Así es como, en una primera etapa, surgieron varios modelos o enfoques (que detallaremos más adelante) y que permitieron luego, mediante un enfoque global que sintetiza esos descubrimientos, la formulación de un modelo explicativo denominado “factores de riesgo psicosociales en el trabajo”, que es el que hemos utilizado en nuestras investigaciones.

## **1. Primera etapa: los modelos o enfoques “germinales”**

Para los epidemiólogos, los factores de riesgo son aquellos que han demostrado un efecto sobre la salud a partir de estudios etiológicos prolongados y costosos. Son estudios cuantitativos, longitudinales complejos, que mediante encuestas analizan las causas de muerte y de enfermedades, ponen de relieve la relación entre la organización y el contenido del trabajo y diferentes aspectos de la salud.

### **1.1 El modelo Karasek**

El modelo construido por el Prof. R. Karasek (1979) (Job demand vs job latitude), al cual denominaremos “demandas y exigencias en relación con la autonomía del trabajador y su margen de maniobra”, confronta las exigencias psicológicas que implican la demanda de la empresa u organización al trabajador, con la autonomía que le permite el proceso de trabajo y el margen de maniobra que el mismo trabajador construye para ejecutarla.

Posteriormente, Karasek introdujo las dos dimensiones del “apoyo” propuestas por Johnson (1991, 1998) y Theorell (1990): las tensiones pueden ser moderadas tanto gracias al apoyo técnico (de la jerarquía empresarial o los mandos medios, para transmitir conocimientos y experiencia que pueden ayudar para resolver los problemas que plantea el trabajo prescripto) como al apoyo social y emocional (solicitado u ofrecido por los compañeros de trabajo que le transmiten su saber-hacer, su experiencia, le dan aliento para afrontar las dificultades, lo acompañan afectivamente e incluso pueden asumir parcialmente su trabajo). El cruce de esas dos variables permite establecer una tipología que, simplificando, podría configurar cuatro casos: fuertes demandas-exigencias y mucha autonomía; fuertes demandas-exigencias y poca autonomía; débiles demandas-exigencias y mucha autonomía; débiles demandas-exigencias, y poca autonomía.

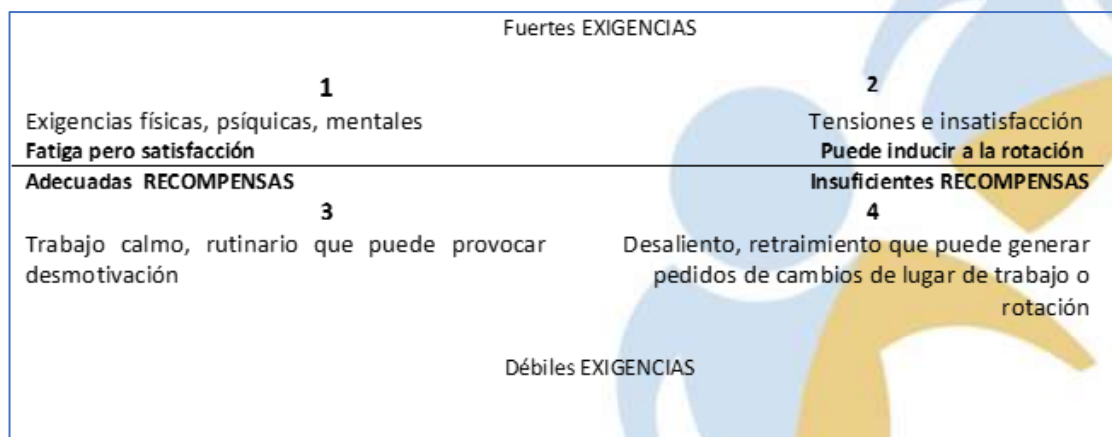
**Gráfico 1:** Modelo Karasek: demandas versus autonomía y capacidad de control

**Fuente:** Neffa (2015, pág. 264)

Los estudios epidemiológicos demostraron que los RPST son mayores y más patógenos, cuando las demandas e intensidad del trabajo son fuertes, los trabajadores tienen poca autonomía y margen de maniobra y además reciben poco apoyo técnico y social.

## 1.2 El modelo Siegrist

Años más tarde, el Prof. P. Siegrist (1996) abordó el desequilibrio entre la intensidad del esfuerzo exigido y la recompensa o compensación recibida. Las obras de Siegrist (1996) y Siegrist y Marmot (2004 y 2006) construyen un modelo de (des)equilibrio entre el esfuerzo requerido y la recompensa o compensación recibida, basado en las relaciones interpersonales.

**Gráfico 2.** Modelo Siegrist: Desequilibrio entre esfuerzo versus exigencias y recompensas

**Fuente:** Neffa (2015, pág. 283).



Las exigencias (físicas, psíquicas, mentales) pueden ser intrínsecas o extrínsecas, y las recompensas pueden ser materiales, morales o simbólicas. A medida que las necesidades esenciales son satisfechas por medio del salario, los trabajadores son cada vez más exigentes en cuanto a las recompensas morales y simbólicas que reclaman en contrapartida de su trabajo. Un esfuerzo elevado –debido a la carga de trabajo, las jornadas de trabajo excesivas, las deficientes condiciones de trabajo– puede intentar ser compensados con salarios elevados, primas adicionales según el rendimiento, protección social (registro legal y contribuciones al sistema de seguridad social), o bien mediante recepción de la estima de los colegas y de los jefes o supervisores, pues los trabajadores para hacer frente a ese esfuerzo necesitan o solicitan ser recompensados, pero también ser estimados y reconocidos por otros.

Para simplificar –y cruzando esas variables– se puede aquí también construir un cuadro con cuatro casos: trabajo con una fuerte intensidad cobrando en contrapartida una fuerte recompensa monetaria; fuerte intensidad y a cambio una escasa recompensa; débil intensidad a cambio de una elevada recompensa; y débil intensidad recibiendo una débil recompensa.

Posteriormente Siegrist incorporó una dimensión complementaria: la “sobre-inversión” en el trabajo, que se verifica cuando los trabajadores aceptan una intensificación del trabajo sin recompensas inmediatas y ello va en detrimento de su salud. Esta situación puede darse en casos en que, si no aceptan intensificar su trabajo, no tienen otra alternativa para conservar su puesto; o también porque tienen la esperanza de obtener un beneficio en el futuro si logran resistir y adaptarse. Esto sería un costo de oportunidad.

Los estudios demostraron que la ausencia de alguna forma de recompensa, o si se considera que esta es insuficiente, generan emociones negativas y un stress duradero, mientras que una recompensa apropiada al esfuerzo es creadora de bienestar y de salud (Siegrist 1996). Otra innovación que surgió de sus estudios fue la constatación de que la importancia de la retribución simbólica: lo que los trabajadores desean recibir a cambio de su esfuerzo e involucramiento no es sólo un salario monetario, sino también un reconocimiento.

Estos dos enfoques teóricos de Karasek y Siegrist, son complementarios y cuando se aplican de manera sistemática permiten tener una visión más adecuada de la realidad.

### **1.3 El modelo ISTAS**

En España, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), junto con un grupo de trabajo de especialistas (Moncada y otros, 2005), adaptaron en 2003 el cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) y crearon la metodología CoPsoQ-ISTAS21, sobre la

base de proyectos piloto destinados a producir un instrumento de evaluación adaptado al contexto español. Esa adaptación ha sido replicada en numerosas actividades de prevención. En su versión corta y auto administrada permite diagnosticar a nivel individual la percepción de exposiciones ambientales o rasgos de personalidad. Una versión más amplia se aplica a nivel del establecimiento y sirve para identificar los sectores o áreas que presenten problemas de organización del trabajo, los cuales podrían convertirse en factores de riesgo psicosocial.

Este enfoque ha sido reconocido por los sectores públicos de Trabajo y Salud de España, y en América Latina Chile y Colombia, con buenos resultados. Una de las innovaciones es que incorpora explícitamente la dimensión de género y resalta la situación de las mujeres que además de sus tareas domésticas tienen un empleo fuera del hogar, es decir que tienen una “doble jornada” que incrementa la fatiga.

#### **1.4 El modelo de justicia organizacional.**

Recientemente se ha formulado otro modelo denominado de “justicia organizacional”, el cual señala que, durante su actividad laboral, las personas pueden sufrir injusticias en cuanto a los procedimientos de gestión de la fuerza de trabajo (tales como discrecionalidad en cuanto a la toma de decisiones o la asignación de tareas, rotación forzada de actividades, fijación de montos o sistemas de remuneración, establecimiento de penas o castigos, decisión sobre las promociones) y en cuanto al trato y las relaciones (autoritarismo, discriminación, acoso, violencia moral o física, vaciamiento de tareas para estimular las renuncias, etc.) (Moorman, 1991). En la medida en que son percibidas por los sujetos, las consecuencias de esas modalidades de injusticia provocan sufrimiento y malestar, impactan sobre la salud y pueden dar lugar a accidentes cardiovasculares, perturbaciones de la salud mental, dificultades para conciliar el sueño, e incluso intentos de suicidio.

Con posterioridad a la formulación de esos modelos, los mismos se enriquecieron al reconocer la heterogeneidad de los sujetos que están sometidos a los RPST. En efecto, los riesgos psicosociales no afectan de manera similar a todos los trabajadores, no solo por su diferente capacidad de resistencia y de adaptación a los riesgos y por las características de personalidad de cada uno, sino porque hay factores estructurales que los diferencian: el puesto de trabajo que ocupan, la clase social donde están insertos, el género y la edad del trabajador.

## **2. Segunda etapa: los conceptos teóricos que impulsaron la construcción del modelo “Factores de riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)”.**

El marco teórico que analizaremos a continuación se nutrió de la bibliografía internacional, de los trabajos de la OIT y del resultado de varias investigaciones desarrolladas desde hace una década por nuestro equipo de investigación. Su especificidad radica en los fundamentos filosóficos, sociológicos y económicos que crearon un clima académico estimulante en un determinado momento histórico, en el cual la correlación de fuerzas de los asalariados no era negativa.

Los conceptos que sirvieron de base fueron, entre otros, el valor del trabajo humano, el proceso de trabajo, la lógica del modo de producción dominante, la relación salarial, la interrelación entre procesos de trabajo, salud y enfermedad. Los desglosaremos a continuación:

### **2.1 El trabajo humano**

El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales constituyen las dimensiones esenciales propias del ser humano. El trabajo puede ser definido, en una primera instancia, como una actividad humana voluntaria, realizada en un tiempo dado y orientada hacia una finalidad específica –que es la producción de bienes y servicios exteriores al sujeto. O también, parafraseando a Marx, se puede definir como “una actividad voluntaria dirigida hacia una finalidad” (Marx, 1979 a, b, c). Se desarrolla transformando la materia prima e insumos para dar lugar a un bien o un servicio que proporcionen una utilidad social, es decir que satisfagan necesidades humanas, individuales o colectivas. Al mismo tiempo el trabajo ejecutado transforma a la persona que lo realiza.

Para ser realizado eficazmente, el trabajo requiere la movilización de todo el ser humano, es decir de la fuerza física, las capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas, y la puesta en práctica de los conocimientos, las calificaciones profesionales, y las competencias que incluyen los saberes tácitos acumulados por el hecho de ser parte de un colectivo de trabajo, la experiencia laboral, sus actitudes y comportamientos para ejecutar la tarea.

El trabajador es un sujeto que en su actividad busca desarrollarse y acepta los desafíos, movilizándolo su inteligencia práctica y su capacidad de innovar, a condición de que el contexto de trabajo le deje suficientemente margen de autonomía para hacerlo.



Al trabajar, se moviliza el cuerpo, las dimensiones psíquicas (afectivas y relacionales) y mentales con el objeto de obtener una recompensa y recursos para sobrevivir y reproducir la fuerza de trabajo. Entonces, el trabajo es el resultado de una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión. Puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público, en una empresa u organización, pero está siempre sometido a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo.

¿Cuál es la significación del trabajo humano por la cual se lo considera un valor?

Objetivamente, el trabajo se orienta a producir algo exterior a la persona que lo ejecuta; es creador, pues da existencia a un nuevo producto o presta un servicio destinado a satisfacer necesidades sociales. Es una actividad socialmente necesaria, un mediador entre los seres humanos y la naturaleza. Al transformarla y dominarla, produce los bienes y servicios necesarios para la supervivencia y reproducción de la especie humana. El trabajo se objetiva en su producto y le confiere valor. Tiene siempre una dimensión social porque se trabaja con otros, o para otros.

Es una actividad trascendente, pues sus productos (las obras, los nuevos conocimientos y la información) tienen una existencia objetiva propia y separada del productor, a la vez que llevan su impronta o su marca porque cada trabajador tiene su estilo. La obra resultante puede permanecer existiendo más allá de la vida temporal de su creador, superando así los límites que el espacio impone a la movilidad corporal de las personas, trascendiendo el medio local y las fronteras geográficas. Se puede decir así que el resultado del trabajo permite superar los límites que el tiempo y el espacio imponen al cuerpo de los seres humanos.

El trabajo, por su naturaleza, tiene un impacto sobre la salud del trabajador que puede ser dañino o saludable, dependiendo de las condiciones y medio ambiente donde se desempeña. El trabajo tiene también dimensiones subjetivas, porque quien trabaja es un sujeto.

Para lograr su objetivo, el trabajador tiene que movilizar —de manera voluntaria o impuesta— su fuerza de trabajo (capacidades físicas, mentales y psíquicas), gastar energías para procesar información y transformar los objetos de trabajo, vencer las dificultades o las resistencias que oponen la materia prima y demás insumos a ser transformados, hacer esfuerzos para usar eficazmente máquinas y herramientas, asumir la carga de trabajo y soportar los riesgos del medio ambiente laboral. Pero, esencialmente, durante el proceso de trabajo tiene que modificar o adaptar el trabajo prescripto a la actividad a desarrollar, resolver problemas imprevistos y superar incidentes, todo lo cual puede generar fatiga y sufrimiento.

El trabajo implica hacer un esfuerzo, va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer como resultante del contenido y de la organización del proceso de trabajo, de las condiciones y

medio ambiente de trabajo vigentes, de las relaciones que se establecen con clientes o usuarios y con el colectivo de trabajo donde está inserto. El intento de adquirir las destrezas para el uso de las herramientas y máquinas, de vencer las resistencias de la materia o moldear su estructura o reorientar su dinamismo en otra dirección es de por sí penoso y provoca fatiga. Pero como al mismo tiempo es una actividad creativa que proyecta la personalidad sobre el producto o el servicio, si el trabajador toma conciencia de ello y le encuentra un sentido puede al mismo tiempo dar lugar al placer y la satisfacción, aún sin llegar a constituir un fin en sí mismo.

Como el trabajo se hace con otros o se trabaja para otros, socializa a las personas y se inserta socialmente. El trabajo permite instaurar relaciones interpersonales y construir un “colectivo de trabajo” con lazos objetivos de solidaridad. Esta solidaridad se da entre todos los que trabajan en las empresas u organizaciones: esencialmente entre los obreros y empleados asalariados de ejecución, pero también con las demás categorías socio-profesionales de mayor nivel jerárquico de una misma unidad económica, a la vez que establece directa o indirectamente, una “relación de servicio” con los clientes y usuarios.

Dentro del colectivo de trabajo se establecen relaciones interpersonales que pueden ser amigables, brindar apoyo, pero también conflictivas y de competencia, o de comunicación y de cooperación cuando varios trabajadores cooperan de manera duradera en una obra común respetando “reglas del oficio” compartidas, que surgen de ese colectivo y no siempre están codificadas y escritas.

El trabajo está siempre sometido a conflictos dadas las contradicciones entre las diferentes lógicas y racionalidades de los empresarios, el Estado, los trabajadores y los consumidores, y porque a cambio de su esfuerzo quien trabaja necesita y demanda recibir una recompensa monetaria y un reconocimiento moral o simbólico.

Finalmente, el trabajo puede ejercer una función terapéutica pues provoca una ruptura o distinción entre las preocupaciones personales, domésticas y permanentes del sujeto con respecto a las actividades laborales asumidas en su lugar de trabajo. En los orígenes de la psiquiatría, la preocupación por readaptar e incorporar los ex prisioneros de guerra y eliminar los lugares de encierro donde se recluía a los enfermos mentales dio una gran importancia a la laborterapia (Dejours y Gernet, 2012).

## **2.2 El modo de producción donde se lleva a cabo la actividad.**

Desde hace aproximadamente cuatro siglos, en los inicios de la revolución industrial, se estableció el modo de producción denominado capitalista (MPC) que es el que predomina en

nuestros días en la mayoría de los países, aunque desarrollándose y sufriendo grandes transformaciones. Se trata de un sistema que tiene inherente su propia lógica de producción y de acumulación; ésta se impone a los agentes económicos y además determina o condiciona de manera decisiva la actividad del sector público (Boyer, 2017), Coutrot (2013).

Las bases sobre las que se sustenta el MPC son conocidas: la propiedad privada de los medios de producción y de cambio y la libertad del propietario para decidir sobre su uso; el predominio del trabajo asalariado en relación de dependencia a cambio de una remuneración; la existencia del mercado que funciona como el mecanismo idóneo para optimizar las decisiones empresariales con el propósito de regular la oferta y la demanda; la apropiación por parte de los empresarios del excedente por encima de los costos de producción, dando lugar a una desigual distribución de la riqueza producida. Por su propia dinámica, el MPC incurre periódicamente en crisis cuando baja la productividad y caen las tasas de ganancia. Su posterior recomposición implica siempre una restructuración del sistema productivo y ajustes cuyos costos lo pagan primero y desde el inicio las pequeñas empresas y los asalariados que ganan su vida trabajando.

Por su propia naturaleza y dinámica de funcionamiento, en este modo de producción predomina la incertidumbre. Según la teoría neoclásica ortodoxa, la incertidumbre debe ser resuelta por el empresario recurriendo al funcionamiento del mercado, donde teóricamente todos los agentes tendrían acceso a una información completa y transparente, se desempeñan racionalmente buscando cada uno su propio interés, por ese medio se lograría el óptimo equilibrio entre oferta y demanda y el resultado beneficiaría al conjunto (Coutrot, 2013). Pero hay muchas incertidumbres.

Una primera incertidumbre a resolver por el empresario es saber si va a encontrar en el mercado una demanda suficiente, si podrá vender los productos o servicios que va a producir y al precio que él propone, lo cual depende del poder de compra, de la competencia y de la configuración del mercado. La segunda incertidumbre es si puede lograr una cierta coherencia entre, su inversión de capital para comprar los medios de producción e insumos habida cuenta del cambio tecnológico que evoluciona rápidamente (y condiciona el incremento de la productividad) y, por otra parte, la contratación de la cantidad de fuerza de trabajo necesaria con un nivel adecuado de calificaciones. Una tercera incertidumbre es la que va a surgir de la relación salarial, dadas las estrategias de los sindicatos y sus exigencias, la cantidad e intensidad del trabajo que desea imponer y las recompensas con las cuales va a compensar el esfuerzo realizado.

Para producir bienes o prestar servicios, las empresas privadas necesitan contratar fuerza de trabajo pagando el costo de su reproducción (mediante el salario directo e indirecto) pero tratando de que su monto o proporción queden por debajo de la productividad y del valor generado (Coutrot 2003). El pago del salario y la concesión de derechos al trabajador se hace a cambio de la aceptación de una “servidumbre voluntaria”.

Además de la disputa por el monto del salario, también se generaron de manera creciente resistencias y conflictos debido a los problemas de salud física, psíquica y mental provocados por las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo. Para tratar de resolver todos esos conflictos, es preciso negociar y lograr un compromiso (un “armisticio” o una tregua en las luchas sociales) a partir de mutuas concesiones según la correlación de fuerzas.

Dados los diferentes intereses en juego, en el capitalismo, es muy difícil y complejo poder articular de manera coherente y sustentable esos tres procesos de reducción de la incertidumbre, tal como se constató en las crisis de la economía real desde mediados de los años 1970 y las recientes de carácter financiero desde 2008. Como resultado, se llevaron a cabo profundos procesos de reestructuración productiva y deslocalización de las unidades productivas hacia otras regiones o países, buscando ventajas fiscales, mayor flexibilidad y reducidos costos laborales desde donde exportar con ventajas. De manera desigual y heterogénea este nuevo paradigma se fue difundiendo desde los Países capitalistas desarrollados hacia el resto del mundo.

### **2.3 Proceso de trabajo y su evolución**

Nuestra hipótesis de partida es que el origen de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) y de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su impacto sobre la salud del trabajador se encuentra en la organización y contenido del proceso de trabajo (Neffa 1990, 1998).

El trabajo existió siempre y se fue transformando desde las actividades de auto-subsistencia, la esclavitud y el trabajo servil en el periodo del feudalismo. Pero una gran transformación surge desde que se instaura el modo de producción capitalista y se inicia la revolución industrial. Grandes innovaciones organizacionales marcaron la historia desde esa época.

En primer lugar, fue la división técnica del trabajo, es decir la división del trabajo en tareas asignadas cada una de ellas a diversos trabajadores, descrita magistralmente por Adam

Smith (1776, 2002) a fines del siglo XVIII, al observar ese fenómeno en una fábrica de alfileres. Esto permitió simplificar el trabajo, reducir su costo y facilitar sus reemplazos, aumentar la productividad a causa de la especialización, reducir el tiempo de trabajo necesario para ejecutar cada tarea al disminuir los “tiempos muertos” y permitir a los empleadores no depender tanto de la fuerza de trabajo calificada, y poder supervisar y controlar más directamente la ejecución de cada tarea una vez simplificadas. Todo eso hizo posible un aumento considerable de las tasas de ganancia de los empleadores que en el sector privado introdujeron esta innovación en la organización del trabajo, lograda sin necesidad de tener que hacer mayores inversiones.

Desde mediados del siglo XIX, para aumentar la productividad reduciendo el tiempo muerto o improductivo dentro de la jornada de trabajo y sin necesidad de hacer mayores inversiones, se fue configurando la organización científica del trabajo (OCT) propuesta inicialmente por F. W. Taylor, profundizando la mencionada división técnica del trabajo. Esta se basó en:

- 1) la división social del trabajo, llamada también división vertical entre concepción y ejecución, asignando “científicamente” a cada trabajador tareas bien delimitadas y estandarizadas, procurando que el trabajador adecuado esté ocupando el puesto correcto (the right men in the right place). El objetivo buscado fue que los trabajadores se limitaran a ejecutar los trabajos que otros concebían e impedir que “finjan trabajar a pesar de estar ociosos”;

- 2) el estudio de tiempos y movimientos que permite prescribir el (mínimo) tiempo estándar para ejecutar cada tarea, el análisis y evaluación de la misma para reducir los movimientos considerados inútiles o improductivos y el cronometraje de las operaciones, hasta identificar la que se ejecutaba más rápido. Una vez codificada, ésta pasa a ser una norma, la única que debe ser autorizada (one best way);

- 3) la estandarización de los medios de trabajo, las materias primas y también las competencias de los trabajadores para permitir una “economía de tiempo”, estimulando la intensificación del trabajo mediante la instauración de la remuneración según el rendimiento o el pago de primas por dicho concepto y poder descartar a los trabajadores considerados “menos eficientes”;

- 4) la creación de instancias de disciplinamiento, supervisión y estrecho control para facilitar el aprendizaje, controlar el ausentismo, intensificar el trabajo, estimular a los trabajadores, controlar de manera directa la ejecución de las tareas y evaluar su productividad para fijar en función de ella la remuneración de una manera personalizada;

- 5) muy importante, tratar de convencer que los intereses de trabajadores y empleadores no eran contradictorios, sino que se complementaban y que finalmente los



resultados de la organización científica del trabajo iban a beneficiar a ambos sectores porque aumentaban la producción y las remuneraciones de los trabajadores al instaurar una remuneración según el rendimiento.

F. W. Taylor tuvo éxito con sus innovaciones organizacionales que se difundieron ampliamente hasta en los países del “socialismo real”, por impulsos de Lenín.

Varias décadas más tarde, desde comienzos del siglo XX, la producción masiva promovida por Henry Ford utilizó al extremo la división técnica y social del trabajo, pero además hizo posible el progreso de la mecanización, el perfeccionamiento de las máquinas que producían piezas estandarizadas y productos terminados. La implantación de la banda transportadora mediante la cadena de montaje, hizo posible el aumento de la productividad y una mayor reducción de los costos unitarios (y consiguientemente de los precios), permitiéndole ganar mayores partes del mercado gracias a las economías de escala. Este proceso de trabajo estuvo acompañado por una nueva relación salarial buscando “fidelizar” la fuerza de trabajo.

El considerable aumento de los salarios y el aguinaldo decididos unilateralmente por Ford contribuyeron a reducir el ausentismo y la rotación provocadas por la nueva organización y el contenido del proceso de trabajo y al mismo tiempo aumentaron la demanda de bienes de consumo durables y automóviles por parte de los trabajadores, incorporándolos a la sociedad de consumo con impactos sobre su cultura. La alfabetización del personal permitió reducir costos y sirvió para transmitir los valores de la empresa. El paternalismo fue una política de gestión de la fuerza de trabajo eficaz para tratar de domesticar la vida familiar de los trabajadores, que adoptaran una nueva norma de vida, y lograr la creación de una cultura de la empresa, para involucrar a los trabajadores, al mismo tiempo que se impedía por la fuerza la constitución de los sindicatos.

Posteriormente, el aporte de Henri Fayol permitió ampliar al sector público el espacio de aplicación de la organización científica del trabajo pues consistió en diagramar complejos sistemas de supervisión, gráficos, flujogramas y organigramas aplicados a las tareas administrativas y de servicio (las fuerzas de seguridad) que fortalecieron la división social y técnica extrema del trabajo, justificaron la división de funciones y la unidad de mando, la centralización de las decisiones y la verticalidad de la autoridad, creando las condiciones para que en el sector público se consolidara la burocracia. En contrapartida acarreó un elevado “costo humano” en términos de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud en las actividades de servicio, dando lugar a enfermedades psíquicas y mentales.

Hasta la Primera Guerra Mundial en el sector privado, la prolongada extensión de la jornada de trabajo ejecutada –sin interrupción semanal ni licencias pagas por vacaciones– hizo



que los trabajadores acumularan fatiga física, sin tener muchos recursos ni tiempo para su recuperación. La parcialización de las tareas, la intensificación del trabajo sometido al disciplinamiento y el control, así como el aumento de la productividad generados por los procesos de trabajo mencionados, se lograron como contrapartida de fatiga, sufrimiento y deterioro de la salud de los trabajadores al incrementarse los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las mayores exigencias e intensidad del trabajo comenzaron a impactar también sobre las dimensiones psíquicas y mentales, sin que sus consecuencias para la salud figuraran en el listado oficial de "enfermedades profesionales" y por lo tanto sin dar lugar a la compensación de los gastos de tratamiento ni a la indemnización. La OCT ocasionó además la limitación o pérdida de autonomía, no estimuló a que los trabajadores pudieran controlar su propio trabajo, sin que las recompensas materiales y el reconocimiento moral y simbólico recibidos compensaran totalmente ese desgaste.

En el modo de desarrollo actual, la aplicación de manera global o parcial de estos procesos de trabajo se instauran para aumentar las tasas de ganancias de los empresarios privados que los utilizan. En el sector público, su contribución para la "racionalización" y la intensificación del trabajo procuran reducir la necesidad de incrementar la mano de obra empleada para hacer frente, en el tiempo requerido y con calidad, a una creciente demanda social. Pero el resultado ha sido la falta de interés, sumado a un comportamiento lento y burocrático del aparato estatal.

La condición necesaria para que funcionaran esos procesos fueron siempre instaurar legalmente una jerarquía que programa, decide, disciplina, supervisa, coordina y evalúa el trabajo y a quien hay que rendir cuentas. En el modo de producción actualmente vigente, el trabajo está siempre sometido a tensiones y conflictos, sociales y laborales, porque empresarios y trabajadores tienen objetivamente intereses contradictorios sobre varios asuntos: respecto del tiempo de trabajo, del reparto de los excedentes y el monto de la remuneración, del volumen del producto, de la intensidad y de la calidad del trabajo.

Los trabajadores quieren preservar su salud, reducir la fatiga y minimizar su esfuerzo por un salario dado y tratan de obtener un mayor ingreso en un menor tiempo. Los empresarios privados intentan maximizar el tiempo de trabajo y el esfuerzo de los asalariados -sin hacer mucha atención a su impacto sobre la salud- y lograr el mayor excedente posible entre el valor de lo producido y el costo de reproducción de la fuerza de trabajo (Coutrot, 2013). Para regular, desplazar en el tiempo o superar este conflicto en los niveles social y de la empresa, se han institucionalizado y adoptado normas del derecho individual y colectivo del trabajo y, para

preservar la salud física de los trabajadores, se dictaron las Leyes de Riesgos del Trabajo, y se crearon instituciones, como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) en Argentina.

En recompensa por su esfuerzo o en compensación por los impactos negativos que tiene el trabajo sobre su salud, para hacer posible la reproducción de su fuerza de trabajo, el asalariado recibe una remuneración; una parte directa de ella va a su bolsillo y la otra, indirecta que reúne sus aportes y el del empleador, es para contribuir a cubrir la protección social (jubilaciones, salud, obras sociales, seguro de vida, etc.). Pero además de esta recompensa monetaria, los trabajadores como sujetos necesitan un reconocimiento moral y simbólico por el esfuerzo realizado y la calidad del servicio prestado.

El Estado cubre parcialmente, gracias a los impuestos, su acceso a los bienes públicos (educación, salud, seguridad, justicia) pero desde la emergencia del nuevo paradigma productivo esos bienes públicos no siempre son totalmente gratuitos, porque una parte creciente de ellos se van privatizando y quedan sometidos a las leyes del mercado. Para acceder a los mismos se deben destinar crecientemente recursos del presupuesto familiar.

## **2.4 La relación salarial y su evolución desde la crisis intensifican el trabajo**

La relación salarial como variable macroeconómica es la forma institucional que especifica las modalidades adoptadas históricamente por la relación existente entre los trabajadores asalariados y los propietarios o responsables de la gestión de los medios de producción. Se definió como "el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado (el contrato de trabajo) y el modo de existencia de los trabajadores (la remuneración y la protección social)" (Boyer, 1995, pág. 228).

Los regulacionistas coinciden en postular que, como consecuencia de la crisis del régimen de acumulación, desde mediados de los años setenta emergen nuevas formas de organización del trabajo diferentes de la OCT (toyotismo, ohnismo, etc.), así como nuevas modalidades de gestión de la fuerza de trabajo (sustituyendo los contratos por tiempo indeterminado y garantías de estabilidad por los contratos de duración determinada, de tiempo parcial, contratados por servicios eventuales y diversas formas precarias, etc.).

Los convenios colectivos se descentralizan desde la rama a la empresa e incluso el establecimiento, considerando su situación específica. Se estaría entonces configurando en los Estados Unidos, Japón y en los países más industrializados de Europa occidental una nueva relación salarial, diferente de la "fordista" y caracterizada por una vuelta a formas más competitivas, que generan nuevos riesgos en el trabajo.

Estos cambios se dan simultáneamente con profundas transformaciones en la organización de las empresas y de la producción. Las organizaciones productivas son cada vez más complejas y esto hace ineficiente la modalidad taylorista, pues además de los gestos y posturas estandarizadas de los trabajadores divididos social y técnicamente, se requiere de polivalencia y flexibilidad interna, forzando el involucramiento de los asalariados para que participen en la adopción de las decisiones tomando en cuenta dicha complejidad. De la organización empresarial concentrada y estructurada verticalmente, se pasa a formas cada vez más descentralizadas y desconcentradas, donde predominan la coordinación horizontal, que permiten adoptar más rápidamente las decisiones para hacer frente a las imprevisibles variaciones cualitativas y cuantitativas del mercado y controlar la calidad.

De un poder económico y decisonal concentrado jerárquicamente dentro de la empresa, que implicaba para los trabajadores la ejecución repetitiva de gestos productivos en un tiempo dado, se pasa a la descentralización y a la delegación de poder para la realización de las tareas, así como a un mayor margen de autonomía para ejecutarlas, sometiendo al trabajador a un trabajo más intenso y a un control más severo en cuanto a los resultados.

Del trabajo prescripto que exige la obediencia para ejecutarlo tal como ha sido concebido, se pasa a la actividad, al trabajo real, donde los trabajadores para lograr los objetivos propuestos deben asumir un grado de autonomía y tomar en cuenta las dificultades derivadas de la mala calidad de las materias primas, la interrupción de la corriente eléctrica o caídas del sistema, los incidentes, las interrupciones involuntarias de la actividad y con frecuencia corregir los errores de concepción.

De un trabajo pensado y asignado a cada individuo por la autoridad jerárquica, se pasa al trabajo concebido como una actividad colectiva, donde predomina la comunicación y la cooperación horizontal. Se necesitan cada vez más trabajadores que sean capaces de adquirir nuevos conocimientos y experiencia, con una actitud favorable hacia el trabajo en equipo, que posean competencias para analizar y comprender los problemas y anticipar los incidentes a fin de prevenirlos, ser comunicativos y tener una actitud favorable para transferir conocimientos al resto del colectivo de trabajo. Ahora se necesita que sean capaces de adoptar autónomamente decisiones para asegurar la continuidad y la calidad del proceso productivo.

De una organización estable que reposaba sobre una fuerza de trabajo ya calificada, se pasa a una organización que, para ser eficaz y competitiva, debe evolucionar para hacer frente a los cambios del contexto y requiere, para ello, calificar y reconvertir al personal de manera permanente, movilizar su saber productivo y tratar que la empresa sea un espacio de aprendizaje.

Los rápidos y profundos cambios científicos y tecnológicos, así como la flexibilidad productiva para generar nuevos procesos y productos según las exigencias del mercado cuestionaron la rigidez de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas. La relación tradicional del empleo estable y por tiempo indeterminado se erosiona, al tiempo que se multiplican las formas particulares de empleo –cada vez más precarias y desprotegidas socialmente- que generan incertidumbre y sufren amenazas de interrupción.

Los trabajadores reciben cada vez más exigencias y responsabilidades por parte de los empleadores y, al mismo tiempo, se generan tensiones por causa de la incertidumbre que pesa sobre la marcha de las empresas, el funcionamiento del mercado de trabajo, el lugar del empleo y su estatuto dentro de la empresa en un contexto que provoca el debilitamiento de la acción sindical.

La recompensa monetaria esperada a cambio del trabajo se cuestiona, pues los salarios ya no se indexan automáticamente con respecto a la inflación pasada y la productividad esperada y van cayendo sistemáticamente en términos reales. Su determinación tiene cada vez más en cuenta ex-post los resultados, individuales y colectivos, procurando implicar y motivar más a los trabajadores ante las amenazas de desempleo. Pero en momentos de crisis, los trabajadores se ven con frecuencia en la situación de negociar llegando a ceder en lo que respecta a sus derechos y ventajas adquiridas, y terminan aceptando una reducción del salario real para preservar el empleo.

Dentro de los sectores, ramas de actividad y de las empresas u organizaciones, los salarios son cada vez más heterogéneos, debido a la creciente complejidad de los procesos productivos, y se tiende a la individualización generando una fractura en el colectivo de trabajo que debilita las reivindicaciones sindicales. Las fórmulas adoptadas para fijar y ajustar los salarios varían y se diversifican; ya no se toman en cuenta solamente los requerimientos del puesto de trabajo en materia de diplomas, calificaciones y formación profesional y los resultados obtenidos individual o colectivamente en términos de productividad y calidad: cada vez más se adoptan criterios subjetivos que manejan unilateralmente los responsables de la gestión de la fuerza de trabajo: la evaluación del desempeño individual, las competencias, actitudes y comportamientos y el grado de involucramiento y lealtad hacia la organización.

La incertidumbre que predomina desde hace varias décadas sobre el funcionamiento de la economía y repercute sobre las empresas y organizaciones, se transfiere hacia los asalariados, introduciendo la flexibilidad laboral para ajustar el tiempo de uso de la fuerza de trabajo en función del nivel de actividad (contratos por tiempo determinado, suspensiones por caídas de

la demanda, contratos temporarios, reducción de la jornada, disminución de las “horas extras”, etc.).

## **2.5 Las estrechas relaciones entre el trabajo y la salud**

Si bien el trabajo abarca al ser humano de manera integral, es preciso recordar que, en mayor o menor medida, el cuerpo siempre está fuertemente involucrado sobre todo en el trabajo manual. A través del cuerpo los trabajadores establecen una afinidad específica con las máquinas, herramientas, materias primas e insumos que utilizan, estableciendo un vínculo con los mismos e incluso personalizándolos: “es mi herramienta”, “es mi máquina”, dicen los trabajadores. También, perciben con sus sentidos su funcionamiento correcto o degradado: las palpan para sentir sus vibraciones, escuchan sus sonidos, las miran funcionar, las olfatean y hasta hablan con ellas, así como hacen los agricultores con los animales que utilizan para su labor.

Quien trabaja es un sujeto que debe movilizar no sólo su cuerpo –haciendo esfuerzos, adoptando gestos y posturas– sino que debe soportar además los riesgos del medio ambiente de trabajo (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad) sobre su salud, así como también involucrar sus capacidades psíquicas y mentales, porque quien trabaja necesita siempre captar, interpretar y procesar información, comunicarse, expresar ideas por medio de la palabra o mediante silencios, gestos y signos, debe movilizar sus emociones para aceptar la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo estableciendo relaciones sociales y de trabajo. Es decir que la totalidad del ser humano, y no sólo el cuerpo, están presente en el trabajo, con la particularidad de que el nuevo paradigma productivo ha intensificado los requerimientos de las dimensiones psíquicas y mentales del trabajador.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo



de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos” (Neffa, 1988). Tanto la sobrecarga como la sub-carga de trabajo tienen efectos negativos para su salud física, psíquica y mental.

Las CyMAT se modifican permanentemente como consecuencia del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos. Como estos impactan sobre el colectivo de trabajo, para prevenirlos no es suficiente recurrir a los equipos de protección individual (EPI); la prevención no puede ser meramente individual, y en lugar de aislar a cada trabajador respecto del riesgo, se debería eliminarlo, reducirlo o controlarlo en su propia fuente y hacer prevención para todo el colectivo de trabajo. No existe una predisposición natural al accidente o enfermedad profesional; y los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden modificarse; no son “ineliminables”. Los distintos riesgos actúan sinérgicamente, es decir que pueden neutralizarse entre ellos, pero, por lo general, lo que ocurre es que se potencian mutuamente aumentando el daño.

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño sobre su salud, derivado de la exposición a los riesgos en el trabajo y los perjuicios que puedan ocasionarle. Según la Unión Europea (2005), los riesgos (del trabajo) pueden ser de diversa naturaleza: agentes externos al organismo que impactan sobre las dimensiones biológicas del trabajador que moviliza sus capacidades de adaptación y de resistencia para defenderse individual o colectivamente, o pueden ser factores de riesgo psicosociales (RPST) que repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse. Sin embargo, los impactos de esta segunda modalidad no son tan fáciles de percibir como los primeros: sus efectos son a veces intangibles o inespecíficos pero si bien son de difícil medición pueden ser percibidos por el sujeto y se manifiestan provocando una carga psíquica (factores afectivos y relacionales) o una carga mental; afectando los procesos cognitivos los cuales pueden modificar la conducta humana (adicciones al alcohol, tabaco, drogas, o la automedicación) y con el tiempo ser precursores de enfermedades o directamente somatizarse. Esta definición de la Unión Europea es muy esclarecedora.

Si durante el tiempo de reposo la fatiga no se recupera y si la carga de trabajo supera las capacidades de resistencia y adaptación, esto predispone para contraer enfermedades. Si falla la prevención, los daños y el dolor producidos también tienen luego repercusiones sobre las dimensiones psíquicas y mentales, dando lugar al sufrimiento, el miedo, incertidumbre y ansiedad.

En los sectores industriales y las actividades del sector primario, los riesgos del medio ambiente de trabajo presentes en la empresa u organización y la aplicación desequilibrada de la



fuerza de trabajo en un puesto determinado pueden provocar riesgos para la salud o predisponer para ser víctimas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador. Los mismos son provocados por varias causas como la falta de protección y el uso inadecuado de los medios de trabajo, defectos o toxicidad de las materias primas e insumos con insuficiente información y formación en cuanto a su uso o manipulación, fallas de mantenimiento o el mal funcionamiento de maquinarias y equipos u otros medios de trabajo, la insuficiente aplicación de normas ergonómicas y la falta de prevención. Pero en última instancia, la causa estructural se debe al contenido y la organización del proceso de trabajo.

Frente a esta realidad y rechazando todo tipo de determinismo o fatalismo, se presentan varias alternativas para enfrentar el dolor, las lesiones y el sufrimiento provocado por los factores enunciados, si en la empresa u organización se implementan acciones de prevención tales como: a) tratar de eliminar el riesgo en su propia fuente; b) tratar de aislar al trabajador respecto de los riesgos obligando al uso de los elementos de protección personal (EPP), c) proponer como objetivo eliminar o atenuar el impacto de los riesgos reduciendo el tiempo de trabajo o el de exposición a los riesgos; d) adoptar medidas de prevención que cambien el contenido y la organización del proceso de trabajo e) potenciar la acción de los trabajadores mediante la información y la formación y se les reconozca el derecho a retirarse de su puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su salud; f) que los trabajadores participen e intervengan en la implementación de medidas de prevención y dada su experiencia identifiquen las causas de los riesgos, haciendo propuestas para controlarlos.

¿Por qué no se percibe de manera inmediata la relación de asociación o de causalidad entre el trabajo, la salud y la enfermedad?

La explicación no es simple porque son varias las causas según Gollac (2011). Por el débil grado de información, de conciencia y de formación de los trabajadores. Porque son escasas las investigaciones científicas sobre esta relación y son poco conocidas. Porque algunas empresas tratan de frenar los estudios para que no se les restrinja la producción y utilización de productos tóxicos. Por lo general, los efectos sobre la salud derivados de la exposición a varios riesgos se descubren mucho tiempo después gracias a los epidemiólogos: ese fue el caso del asbesto (amianto) y de otros productos que se utilizaron durante más de un siglo sin aceptar reconocer que eran cancerígenos. Todavía existen prejuicios culturales entre algunos médicos, higienistas e ingenieros laborales, para quienes los riesgos del trabajo son naturales e ineliminables; mientras que otros piensan, cuando son consultados, que los trabajadores fingen estar enfermos para no ir a trabajar.

A veces por falta de información o de conciencia sobre el impacto del trabajo sobre la salud, o por necesidades económicas, los trabajadores subestiman los riesgos del trabajo nocturno (las guardias) o de hacer turnos rotativos, a cambio de una prima monetaria que se acepta o se busca para completar ingresos. Pero también porque cuando investigamos, juega el “efecto selección”: los trabajadores ocupan un puesto mientras pueden resistir pero, cuando hacemos las entrevistas o encuestas, los que no pudieron hacer frente a los riesgos ya no están en sus puestos debido a la enfermedad.

Las condiciones y los riesgos psicosociales en el trabajo provocan generalmente dolor y sufrimiento, pero también pueden generar placer si hay medidas de prevención, si se controlan los riesgos y si se le encuentra un sentido al trabajo. La variable determinante a la que atribuimos el origen de los riesgos en el trabajo es el contenido y la organización del proceso de trabajo que como ya mencionamos, ha sufrido una gran transformación debido a las crisis económicas impactando sobre la salud de los trabajadores de diversa manera.

Los cambios económicos y sociales que han ocurrido en todos los países no eliminaron la permanencia de los riesgos del medio ambiente de trabajo que provocan dolor, lesiones, accidentes y enfermedades profesionales. Pero su intensificación impacta cada vez más sobre su salud psíquica y mental debido a los riesgos psicosociales en el trabajo que provocan sufrimiento y predisponen para contraer ciertas enfermedades. Pero creemos que no hay determinismos ni fatalidad: en el trabajo pueden originarse dolores, enfermedades o por el contrario ser fuente de salud.

Pero estos desarrollos conceptuales iniciales sobre salud laboral y los esquemas de prevención de los riesgos fueron acuñados en el contexto de países capitalistas desarrollados donde el trabajo industrial asalariado era hegemónico. En este marco, el énfasis estuvo inicialmente puesto en las dimensiones físicas del trabajador, en los riesgos directamente visibles (físico, químicos, biológicos, tecnológicos) y en un acotado número de enfermedades y accidentes. Esta perspectiva restringida ha predominado en los estudios de riesgos laborales durante muchas décadas, pero cada vez exhibe más limitaciones al momento de comprender e interpretar una serie de padecimientos en el trabajo que no corresponden estrictamente al plano material y visible.

Como hemos mencionado los riesgos psicosociales existieron desde siempre, pero se intensificaron y se visibilizaron más claramente desde la crisis de los años '70 cuando se instauró un nuevo régimen de acumulación y cuyo dinamismo se intensifica ahora por la crisis financiera internacional, que acrecienta la intensificación del trabajo, la precarización y la

desregulación de los vínculos laborales, la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, la búsqueda de reducir los salarios reales y los costos laborales.

## Conclusiones

Es importante destacar el aporte fundacional que hicieron los trabajos de Karasek y de Siegrist mencionados en párrafos anteriores, así como la atención prestada a la vigencia o ausencia de la justicia organizacional y los esfuerzos que dieron lugar a los enfoques del ISTAS, que fueron implementados por los sindicatos españoles nucleados en las CC.OO. La crisis económica y los procesos de reestructuración productiva cambiaron el modo de desarrollo precedente donde el trabajo era un valor que estructuraba la sociedad. Pero al mismo tiempo, desde la economía, el derecho y la sociología del trabajo, de la ergonomía y de las relaciones de trabajo heterodoxas se cuestionaron los postulados del fin del trabajo y la pérdida de su centralidad, el fin de la sociedad salarial y el inevitable deterioro de la salud de los trabajadores considerando que los riesgos del medio ambiente de trabajo no se podían eliminar o controlar y lo que había que hacer era reparar los daños cuando se produjeran.

Fue así que tratamos de identificar la variable determinante de los problemas de salud en el trabajo y se volvió a estudiar el proceso de trabajo y su papel en el régimen de acumulación.

El contenido y la organización del proceso de trabajo evolucionan rápidamente por el impacto de las nuevas tecnologías y los cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo buscando lograr tres finalidades. Dos de carácter objetivo: la producción de bienes y servicios para satisfacer necesidades y la obtención de una tasa de ganancia. Y una relacionada con el sujeto, para preservar la vida en todas sus dimensiones y cuidar su salud, porque el trabajador es el que genera valor por encima del costo de reproducción de la fuerza de trabajo. Es sobre estas bases que se construyó el enfoque de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) postulando que el trabajo no es patógeno, y que puede ser saludable.

## Referencias

- Ansoleaga E. (2013) "Síntomatología depresiva y consumo riesgoso de alcohol en trabajadores expuestos a factores psicosociales laborales adversos: Un asunto pendiente en salud pública". Tesis para optar al grado de Doctor en Salud Pública, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Boyer, R. (2007). Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.
- Comisión Europea (2007) Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) 21.02.2007, Bruselas.
- Clot, Y. (1999) La fonction psychologique du travail. Paris, PUF, 243 p.
- Comisión Europea (2007) Comunicación para Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) 21.02.2007, Bruselas.
- Coriat Benjamín (1982), El taller y el cronómetro, Ed. siglo XXI.
- Coutrot, Th. (2003). "La santé au risque du travail" en Travail et Emploi. (96):5-7.
- Neffa, J. C. (1988) Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Ed. CEIL-CONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDAL-URA N° 111 au CNRS, Ed. Hvmánitas, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (1990) Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford. Ed. CREDAL-URA Nro; 111 au CNRS y Editorial Hvmánitas, Buenos Aires, 356 págs.
- Coutrot, Th. (2013). "Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés", Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET, Septiembre.
- Cox T. (1978), Stress. London: Macmillan.
- Cox T. y Griffiths A. (1996), The nature and measurement of work stress: theory and practice, en J. Wilson y E. Corlet (Eds.) Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology, London, Taylor.
- Cox T., Griffiths A. y Randall R. (2003), A risk management approach to the prevention of work stress, en M.J. Schabracq y J.A.M. Winnubst, C.L. Cooper (Eds.), The Handbook of Work and Health Psychology. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Dejours Christophe (1988), Plaisir et souffrance dans le travail, París: AOCIP.
- Dejours Christophe (2000), Psicodinámica del trabajo y vínculo social, Actualidad Psicológica XXIV (274):2-5.

- Dejours Chr., Molinier P- (1994), Le travail comme énigme, *Sociologie du Travail* (94):35-44.
- Dejours, C. (2013). La sublimation entre souffrance et plaisir au travail. Communication présentée aux Conférences de la Sociedade Portuguesa de Psicanálise, Lisbonne, Portugal, 25 janvier.
- Dejours, C. & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. París: Elsevier Masson.
- Epelman, M., Fontana, Neffa, J. (1990) Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores. Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmánitas, Buenos Aires.
- Gollac M. (coord.) (2011) Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Gollac M. y otros (2011) Trabajar para ser feliz? Miño y Dávila, Trabajo y Sociedad, CEIL, Buenos Aires.
- Gollac, M. (2013) "Los riesgos psicosociales en el trabajo", Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Karasek R.A., and Theorell, T., (dir.) (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karasek R.A., (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implication for job redesign" en *Administrative Science Quarterly*. 24(2):285-308.
- Karasek R.A. (1989). "The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure" en *International Journal of Health Services*. 19(3):481-508.
- Laurell, Asa Cristina (coord.) (1993), Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 (3).
- Marx, K. (1979) *Principes d'une critique de l'Economie Politique*, en *Euvres, Economie*, Tomo II. París: La Pléiade.
- Molinié Anne F. (2003), Interroger les salariés sur leur passé professionnel: le sens des discordances, *Revue d'épidémiologie et de santé publique*. 51(6):589-605.
- Moncada, S., Llorens, C. & Sánchez, E. (2005b). Factores psicosociales: la importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas. Barcelona: ISTAS
- Moncada, S.; Llorens, C.; Navarro, A. & Kristensen, T.S. (2005a). "ISTAS21: Versión en lenguas castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ)" en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 8(1):18-29.
- Moorman, R. (1991) "Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship" en *Journal of Applied Psychology*. 76(6):845-855.



- Neffa, J. C (2003). El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen. 280 págs.
- Neffa, J. C. (1998). Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación. Buenos Aires: Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET/Trabajo y Sociedad. 224 págs.
- Neffa, Julio César (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Universidad Nacional de Moreno, Buenos Aires 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. ISBN 978-987-21579-9-9.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2013), La Prevención del estrés en el trabajo, puntos de control<sup>[1]</sup> Las mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013 ISBN 978-92-2-325637-1 (impreso)<sup>[2]</sup> ISBN 978-92-2-325638-8 (web pdf).OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2002), Recomendación 194 de su listado de enfermedades profesionales, Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, ILO, Ginebra.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (1987), Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. (Editado bajo la dirección de Jean Marc Clerc), Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984), Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N°56.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en:<http://labordoc.ilo.org/record/245439?ln=en>, consultado en noviembre 2016.
- Organización Mundial de la Salud (1975), Informe Técnico (571).
- Smith, A. (2002). Recherches sur les causes de la richesse des nations (édité premièrement en anglais, en 1776) Paris: Garnier Flammarion.
- SRT, (2013) Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Marco teórico. Abril 2013, en Estrategia Argentina de salud y Seguridad en el Trabajo. Objetivo específico N° 2: Reforzar el marco normativo de Salud y Seguridad en el Trabajo Área de Investigaciones en Salud Laboral – Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas, Buenos Aires.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2005). Conferencia Ministerial Europea de la OMS, sobre la salud mental. Helsinki.
- Selye, H. (1936) A syndrome produced by diverse nocuous agents, Nature ;138:32.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work. Journal of Occupational Health Psychology 1: 27-41.
- Siegrist, J. Marmot, M. (eds.) (2006) Social Inequalities in Health: New Evidence and Policy Implications. Oxford: Oxford University Press.
- Taylor, F. W.; Amar, J.; Belot, E.; Lahy, J.M. & Le Chatelier, H. (1990) Organization du travail et économie des entreprises. Textos seleccionados y presentados por F. Vatin. Paris: d'Organization.



- Taylor, F.W. (1972, 1902), “Shop Management” en American Society of Mechanical Engineers. (Retomado en Scientific Management). Londres: Greenwood Press. Vol. 24.
- UNIÃO EUROPEA (2005) Conferencia ministerial europea de la OMS, sobre la salud mental. Bruxelles.
- Wisner, A. (1987), Ergonomía y condiciones de trabajo, Buenos Aires: Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT/ CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Hvmanita s.
- Wisner, A. (Ed.) (1985). Psychopathologie du Travail. Paris: Entreprise moderne d'Édition. p.123-130.